



BEMpsy

Digital einfach machen

BEMpsy Lern- & Experimentierräume RLP

5. Treffen, 06.02.2023

Digital einfach machen –

Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben durch betriebliches Eingliederungsmanagement unter besonderer Berücksichtigung psychischer Störungen



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Agenda

5. Treffen, 06.02.2023, 10-14 Uhr

10 Uhr Begrüßung und Kurzvorstellung

Mitwirken

- Usability-Tests
 - Best Practice
 - Evaluation
 - Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit
 - Marketingkonzept
 - „Runder Tisch“ zur Stärkung des BEM
-  **Produktneuentwicklung**
-  Kathrin Moreno Superlano
(HTW Berlin)

12:30 Uhr Pause

Agenda

5. Treffen, 06.02.2023, 10-14 Uhr

Produktneuentwicklungen

- Analysetools, Videos, Antistigma Kampagne
- Steckbriefe
- Vernetzung: Selbsthilfegruppen, Institutionen zur Unterstützung werden genannt
- eLearning Tool für Führungskräfte und Interessenvertretungen

Ausblick, Veranstaltungen und Nachhaltigkeit

- Rechtliches FAQ
- Publikationen
- Veranstaltungen

14:00 Uhr

Ende des 5. Treffens

Kurzvorstellung Projektteam



Marianne Giesert



Lars Schirmacher



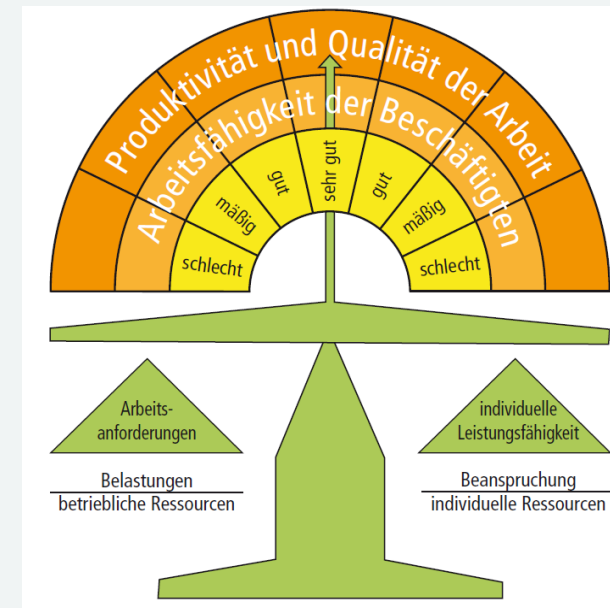
Ruth Kremser



**Kathrin Moreno
Superlano**

Kurzvorstellung

1. Konnten Sie sich in Ihrer Rolle am Projekt beteiligen? Wie können wir Sie einbeziehen?
2. Gibt es noch einen Wunsch an das Projekt BEMpsy?
3. Wie schätzen Sie gerade Ihre Arbeitsbewältigungsfähigkeit ein?



Hinweis: Radiobeitrag im Deutschlandfunk

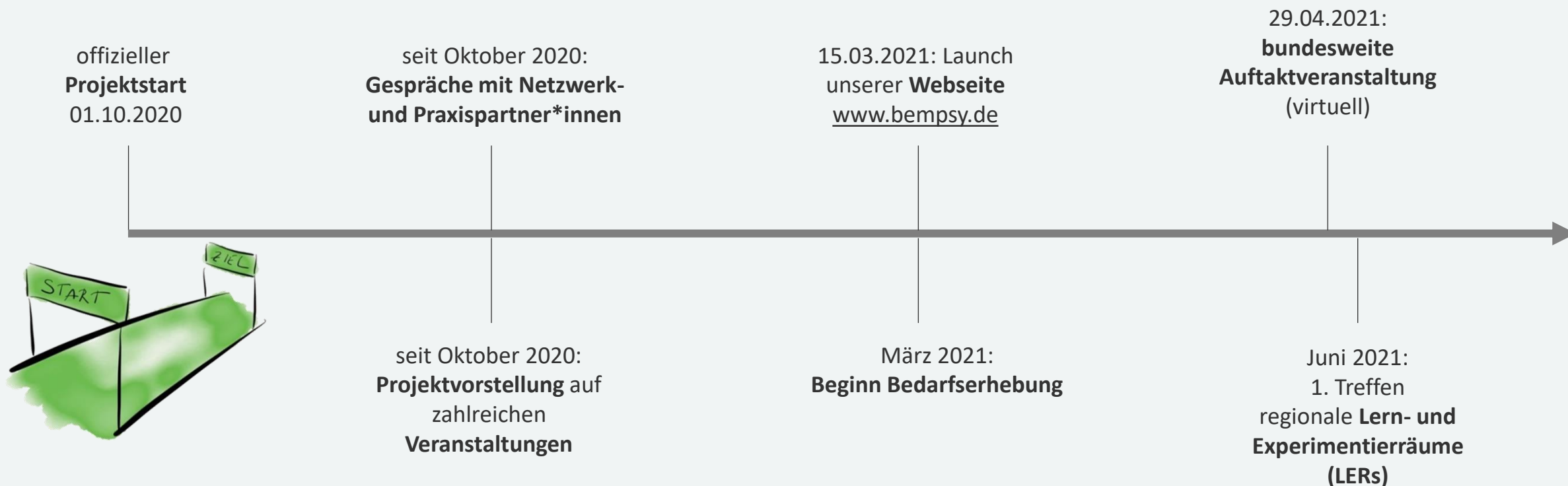
gesendet am 04.02.2023, mit Marianne Giesert

„Burn-out, Depression – Zurück im Job nach psychischer Erkrankung“

Projektüberblick

Projekt BEMpsy

Was ist bereits passiert, wo stehen wir?



Projekt BEMpsy

Was ist bereits passiert, wo stehen wir?

Seit Juni 2021:
**Zusammenarbeit aller
Beteiligten in
Arbeitsgruppen**

August 2021:
erster **interner „Design Sprint“**
zur Priorisierung und zum
Start der Entwicklung

16.11.2021:
**erste bundesweite
Zwischenveranstaltung**
(virtuell)

29.09.2022:
**zweite bundesweite
Zwischenveranstaltung**
(Berlin/virtuell)

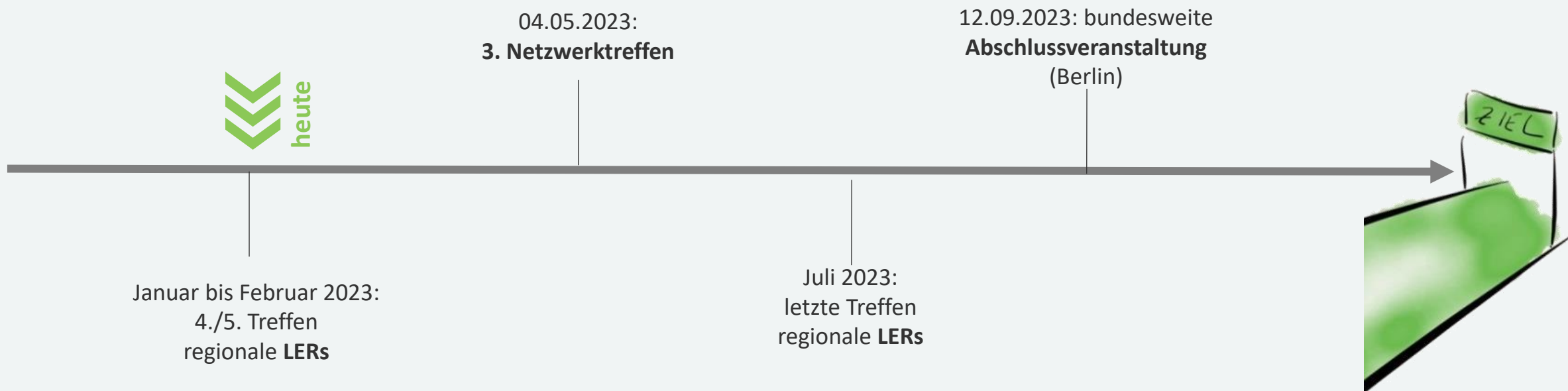
Juli bis September 2021:
**qualitative Interviews mit BEM-
Berechtigten, Praxispartner*innen,
Netzwerken**

September bis Oktober 2021:
3. Treffen
regionale **LERs**

August 2022:
4. Treffen
regionale **LERs**

Projekt BEMpsy

Was ist bereits passiert, wo stehen wir?



Ihr Mitwirken



BEMpsy

Digital einfach machen

4./5. Lern- und
Experimentierräume

Usability Testings, Mitwirkung Best Practice & Digitale Evaluation des BEM

Projektleitung: Prof. Jochen Prümper, HTW Berlin (FG Wirtschafts- und Organisationspsychologie)

Inka Krüger, Anika Melzer, Manuela Metzner, Kathrin Moreno Superlano



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Vorstellung

Wissenschaftliches Team „Psychologie“ der HTW Berlin



Inka Krüger

Wissenschaftliche
Mitarbeiterin

M.Sc. Psychologie

Inka.krueger@htw-berlin.de
Tel. 030 5019-3997



Anika Melzer

Wissenschaftliche
Mitarbeiterin

Dipl. Psychologin

anika.melzer@htw-berlin.de
Tel. 030 5019-3924



Manuela Metzner

Wissenschaftliche
Mitarbeiterin

M.Sc. Psychologie

manuela.metzner@htw-berlin.de
Tel. 030 5019-3927



**Kathrin Moreno
Superlano**

Stv. Projektleitung,
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin

M.Sc. Human Factors

kathrin.moreno@htw-berlin.de
Tel. 030 5019-3923

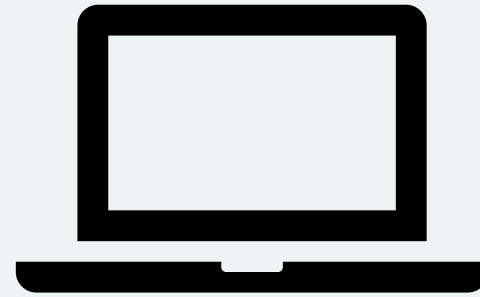


Prof. Dr. Jochen Prümper
Projektleitung BEMpsy

*Professor für Wirtschafts- &
Organisationspsychologie*

Jochen.Pruemper@htw-berlin.de
Tel. 030 5019-2488

Usability Tests

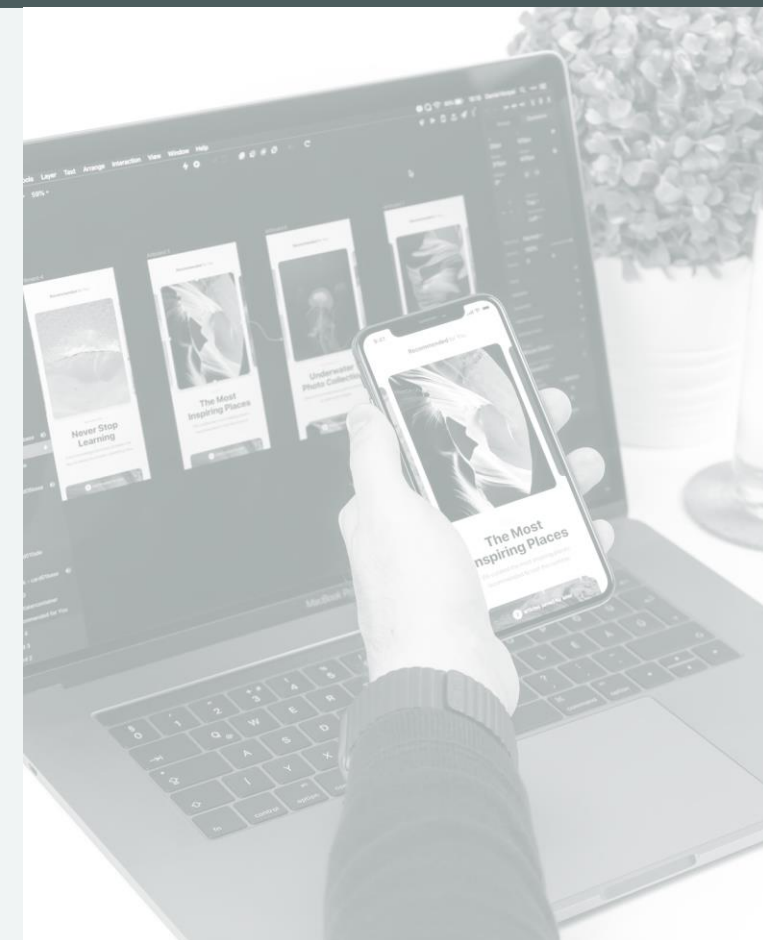


Usability Tests – Was ist das?

- **Usability** = „Gebrauchstauglichkeit“, „Nutzer*innenfreundlichkeit“
 - Wie effektiv, effizient und zufriedenstellend können die Nutzer*innen ihre Ziele mithilfe des digitalen Werkzeugs erreichen?
- **User Experience** = Nutzungserlebnis
 - Wie fühlt es sich, das digitale Werkzeug zu nutzen?
- **Usability-Test:** Test der Gebrauchstauglichkeit einer entwickelten Internetseite, Software (o.Ä.) mit Nutzer*innen



Unser Ziel: BEMpsy-Plattform verbessern!



Usability Tests



- **Ziel:**
 - Erprobung der im Projekt BEMpsy entwickelten Internetseite und digitalen Werkzeuge
 - Messung von Gebrauchstauglichkeit, Nutzerfreundlichkeit, Nutzungserlebnis
 - Sammeln von **Verbesserungsmöglichkeiten**
- **Ablauf: Remote-Testung via Videokonferenz**
 - Bearbeitung von Aufgaben (**Szenarien**) im Webbrowser, anhand derer die Gebrauchstauglichkeit der Werkzeuge getestet wird
 - Mittels **lautem Denken** und **Videoaufzeichnung des Screens** werden weitere Verbesserungsmöglichkeiten abgeleitet
 - Im Anschluss werden wenige Fragen zur Gebrauchstauglichkeit beantwortet

Wichtig: Nicht *Sie* werden getestet, sondern die digitalen Werkzeuge 😊

Usability Tests

Rahmenbedingungen



Wer?

- Externe Akteur*innen
- Praxispartner*innen (innerbetriebliche Akteur*innen)
- BEM-Berechtigte

→ Alle interessierten Personen



Was?

- Anhand von Aufgaben (Szenarien) werden die dig. Werkzeuge im Web-Browser getestet
- Erprobung der Nutzer*innen-freundlichkeit der digitalen Werkzeuge



Wann?

- 01.03.23 bis 17.03.23 (im Zeitraum 09:00 – 15:00 Uhr)



Wo?

- Online in Ihrem Webbrowser
- Über ein Videokonferenztool (vrs. Zoom)
- Dauer max. 60min

Wichtig: Nicht *Sie* werden getestet, sondern die digitalen Werkzeuge 😊



Inka Krüger

Inka.krueger@htw-berlin.de

Tel. 030 5019-3997

Interesse, an den Tests teilzunehmen?

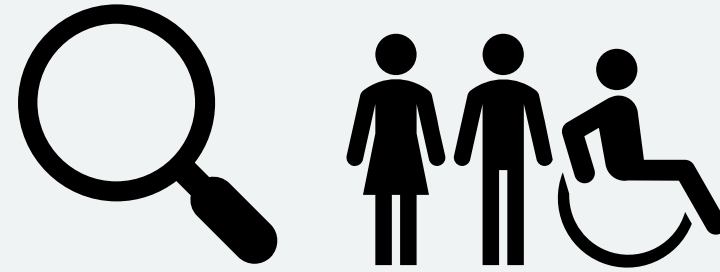
Kontaktieren Sie uns gerne!

Doodle-Link zur Terminierung:

<https://doodle.com/meeting/organize/id/e57l8XRb/edit>

- **Bitte hinter Ihrem Namen auch Ihre Rolle angeben!**
(z.B. BEM-Berechtigt, Betr. Verantwortliche*r, externe Akteur*in)
- **Bitte max. 3 Termine ankreuzen**

Best Practice



Best Practice

Best Practice – Definition

... die **optimale** und **effektivste** Methode, um ein Ziel zu erreichen.

(Gäbler Wirtschaftslexikon)

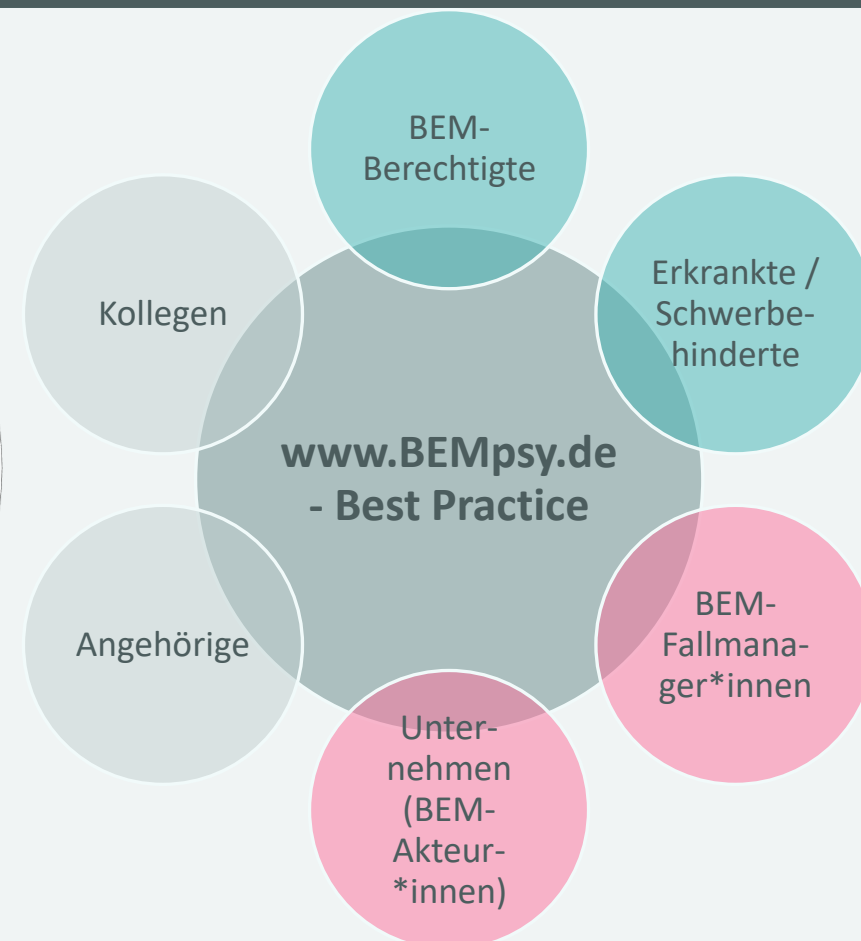
Warum dieses Tool?

Erfahrungsaustausch
von einander lernen

Sensibilisierung
gegenseitiges
Verständnis

Fokus

positive Erlebnisse
Erfolgsfaktoren
helfende/unterstützende
Maßnahmen



Best Practice

Ablauf:

- mündliches Interview / Podcast via Zoom oder im Tonstudio (HTW Berlin) (10 min)
- schriftlicher Fallbericht (ca. 1 Seite)

Sie erhalten vorbereitete Leitfragen 😊

BEMpsy PORTAL 🔍 ☰

Beschäftigte

Infos zum BEM

- BEM - Das Wichtigste in Kürze
- BEM - Rechte und Pflichten
- Externe Hilfsangebote
- Von Betroffenen lernen

Psychische Beeinträchtigungen erkennen

- Depression
- Burnout
- Abhängigkeit (Sucht)
- Angst

BEMpsy PORTAL 🔍 ☰

Unternehmen

Infos zum BEM

- BEM - Das Wichtigste in Kürze
- BEM - Rechte und Pflichten
- BEM - Best Practices
- Externe Hilfsangebote

Psychische Beeinträchtigungen erkennen

- Depression
- Burnout
- Abhängigkeit (Sucht)

Haben Sie Interesse,
Ihre Erfolge zu
teilen?

Kontaktieren Sie uns gerne!



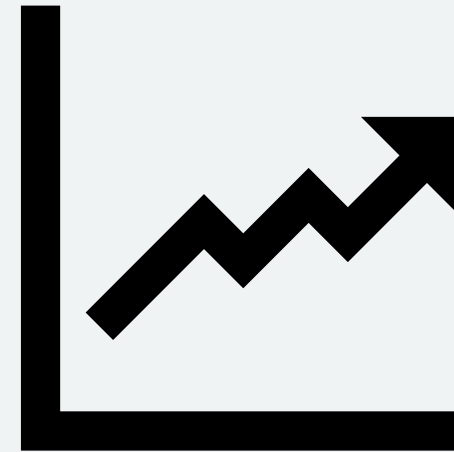
Manuela Metzner

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
M.Sc. Psychologie

manuela.metzner@htw-berlin.de

Tel. 030 5019-3927

Digitale Evaluation des BEM



Evaluation des BEM

Welche Fragen sollen geklärt werden? (Reuter & Prümper 2015)

- Sind die vereinbarten **Ziele** des BEM (siehe § 167 Abs. 2 SGB IX und Betriebsvereinbarung) **erreicht worden**?
 - Haben wir hierfür **effektive und effiziente Strukturen** sowie **Prozesse**?
 - Welche **betrieblichen Verbesserungsmaßnahmen** lassen sich aus den individuellen BEM-Verfahren ableiten (z. B. Hinweise für Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung, Organisations- und Personalentwicklung)
- **Kontinuierliche Verbesserung des BEM und der notwendigen Rahmenbedingungen**

Gibt es von Ihrer Seite weitere Fragestellungen?

Ausblick: Evaluation des BEM

Evaluationskonzept (Giesert, Reuter & Reiter 2013)

Ihr BEM in Begleitung von
Expert*innen evaluieren?
tobias.reuter@gaw-wai.de

Rahmenbedingungen



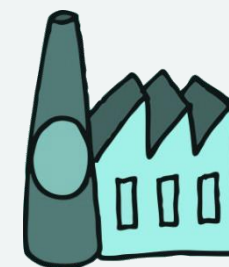
Sind unsere Strukturen (z. B. Verantwortliche) und der BEM-Prozess (von der Feststellung der AU bis zum Nachhaltigkeitsgespräch) geeignet für die Wiederherstellung, den Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten?

individuelle Ebene



Wurde die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der/des BEM-Berechtigten wiederhergestellt, erhalten und gefördert?
Wurde der Arbeitsplatz erhalten?

betriebliche Ebene



Welche betrieblichen Maßnahmen lassen sich aus den BEM-Verfahren ableiten, um die kollektive Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern?

Beispiel: Strukturen/ Rahmenbedingungen

Personelle Strukturen

- Fallmanagement und Koordination
- Zusammenarbeit aller Beteiligten
- Qualifikation aller Beteiligten
- Freistellungen
- etc.

Organisationale Strukturen

- Betriebs-/ Dienstvereinbarung
- Verknüpfung Arbeitsschutz/ BGM
- Steuerungskreis BEM
- etc.

Sachliche Strukturen

- Gesprächsräume
- Technische Ausstattung
- etc.

Finanzielle Strukturen

- Budget BEM
- etc.

Beispiel: Kennzahlen

Interesse am Mitwirken?
tobias.reuter@gaw-wai.de |
Kathrin.moreno@htw-berlin.de

- **Anzahl und Entwicklung BEM-Berechtigte** gesamt und nach Betriebsteilen
- **Annahmequote BEM** (Anzahl Anschreiben, positive/negative Rückmeldungen, fehlende Rückmeldungen...)
- Aktive BEM-Verfahren
- Themen-/ Belastungsschwerpunkte
- Arbeitsfähigkeit
- Dauer BEM-Verfahren
- ROI BEM
- Auswertung der Analysetools (WAI & KFZA)
- etc.

Interessent*innen

Evaluation im Betrieb

Michaele Münch

Dr. Michael Christmann

Beteiligung an der Arbeitsgruppe

Manfred Schneider

Claudia Kröger



BEMpsy

Digital einfach machen

Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit

Lars Schirmmacher

l.s@schirmmacher-gesundheitsmanagement.de



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences



Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

Die Fragestellung

- Wie machen wir die BEM-Angebote bekannter und wie erreichen wir auch schwer zugängliche Beschäftigte?

Das Produkt

- eLearning-Ausbildungskonzept für Multiplikator*innen im BEM („Begleiter:in für psychosoziale Gesundheit“)

Die Ziele

- Auch schwer zugängliche Beschäftigte erreichen
- BEM-Verantwortlichen adäquate Zuarbeit leisten
- Akzeptanz und Vertrauen in die BEM-Angebote stärken und Annahmehquoten verbessern

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

Rolle

Die Rolle des/der Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit

- Zwischen BEM-Beauftragten und BEM-Berechtigten (als Kolleg*in näher dran an BEM-Berechtigten als am Unternehmen)
- Wird fachlich und organisational von BEM-Beauftragten gefüttert und auf dem neuesten Stand gehalten
- Bereitet den ergebnisoffenen Weg für den BEM-Berechtigten zum BEM vor, berät, unterstützt, begleitet
- informiert alle Mitarbeitenden regelmäßig über das BEM und seine Neuerungen (Kommunikationsunterstützer*in für das interne Marketing)
- Ansprechpartner*in für psychosoziale Belange der Mitarbeitenden

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

Inhalte

- Modul 01: Grundlagen BEM
- Modul 02: Grundlagen psychosozialer Gesundheit
- Modul 03: Stress & Stressbewältigung
- Modul 04: Analyse psychosozialer Gesundheit
- Modul 05: Maßnahmen psychosozialer Gesundheit
- Modul 06: Ergänzende Softskills
- Modul 07: Grundlagen der Kommunikation & Moderation
- Modul 08: Netzwerken
- Modul 09: innerbetriebliche Schulung BEM
- Modul 10: Fallbeispiele
- Modul 11: Prüfung



Ausbildungskonzept Multiplikator*innen Technik



Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit

Durch ihr Engagement, ihre Überzeugungskraft sowie stete Anpassungsfähigkeit ist die Begleiter:in bestens in der Lage, ein ergebnisoffenes Arbeiten untereinander zu ermöglichen. Frei von Zwängen des Unternehmens und ausgerichtet auf die Bedürfnisse der BEM-Berechtigten und psychisch belasteten Mitarbeiter:innen sollen Hilfestellungen und gemeinsame Lösungswege erarbeitet werden.

-  **Level:** Anfänger
-  **Aufwand:** 100 Stunden
-  **Videozeit:** 30 Minuten
-  **Autor:** Lars Schirmmacher und seine BEMpsy-Arbeitsgruppe
-  **Lernende:** 100+

Kostenlos registrieren

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen Technik

Lesson series

Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit

Modul 1: Grundlagen des BEM

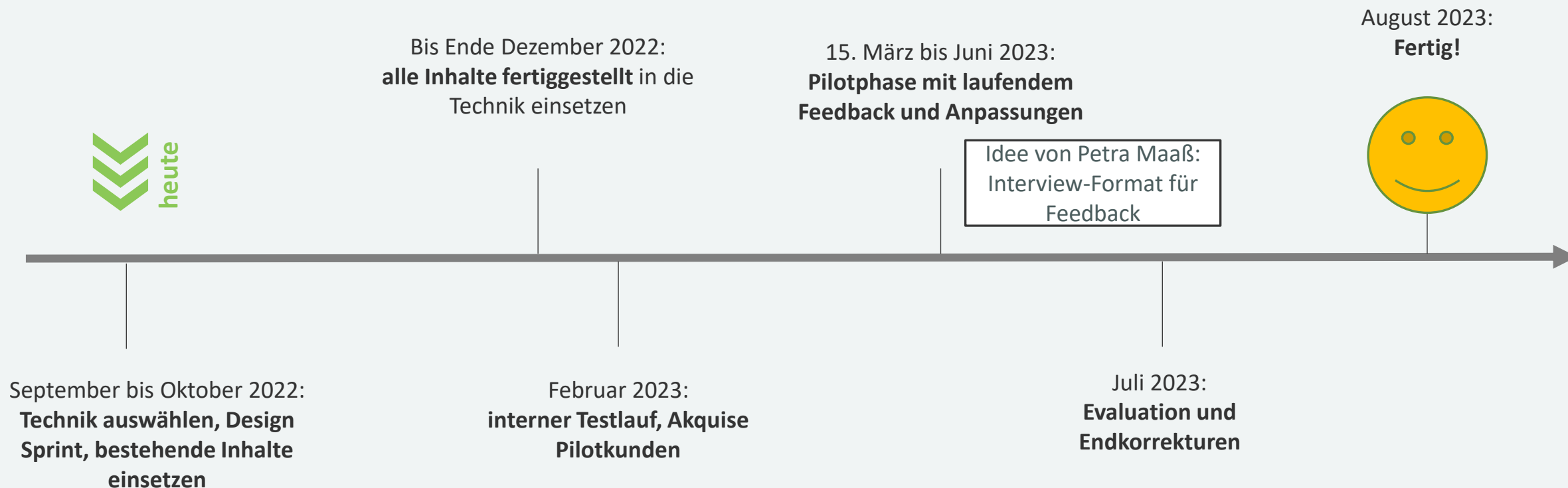
In diesem Kapitel möchten wir Ihnen die Grundlagen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) vorstellen und dabei folgende Fragen klären:

- Was bedeutet "Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)"?
- Wer ist BEM berechtigt?
- Was ist das Ziel von BEM?
- Welche Akteur:innen sind am BEM beteiligt?
- Ist eine Teilnahme am BEM von Beschäftigten freiwillig?

Kostenlos registrieren

Ausbildungskonzept Multiplikator*innen

Zeitplan



Haben Sie Interesse,
den Prototypen zu
testen?

Sie möchten den Prototypen testen?
[l.s@schirmacher-
gesundheitsmanagement.de](mailto:l.s@schirmacher-gesundheitsmanagement.de)

Kontaktieren Sie uns gerne!



Lars Schirmacher

[l.s@schirmacher-
gesundheitsmanagement.de](mailto:l.s@schirmacher-gesundheitsmanagement.de)

Tel. 0170 2132240

Tester*innen

Ausbildung Begleiter*in für psychosoziale Gesundheit

Claudia Kröger

Sabine John

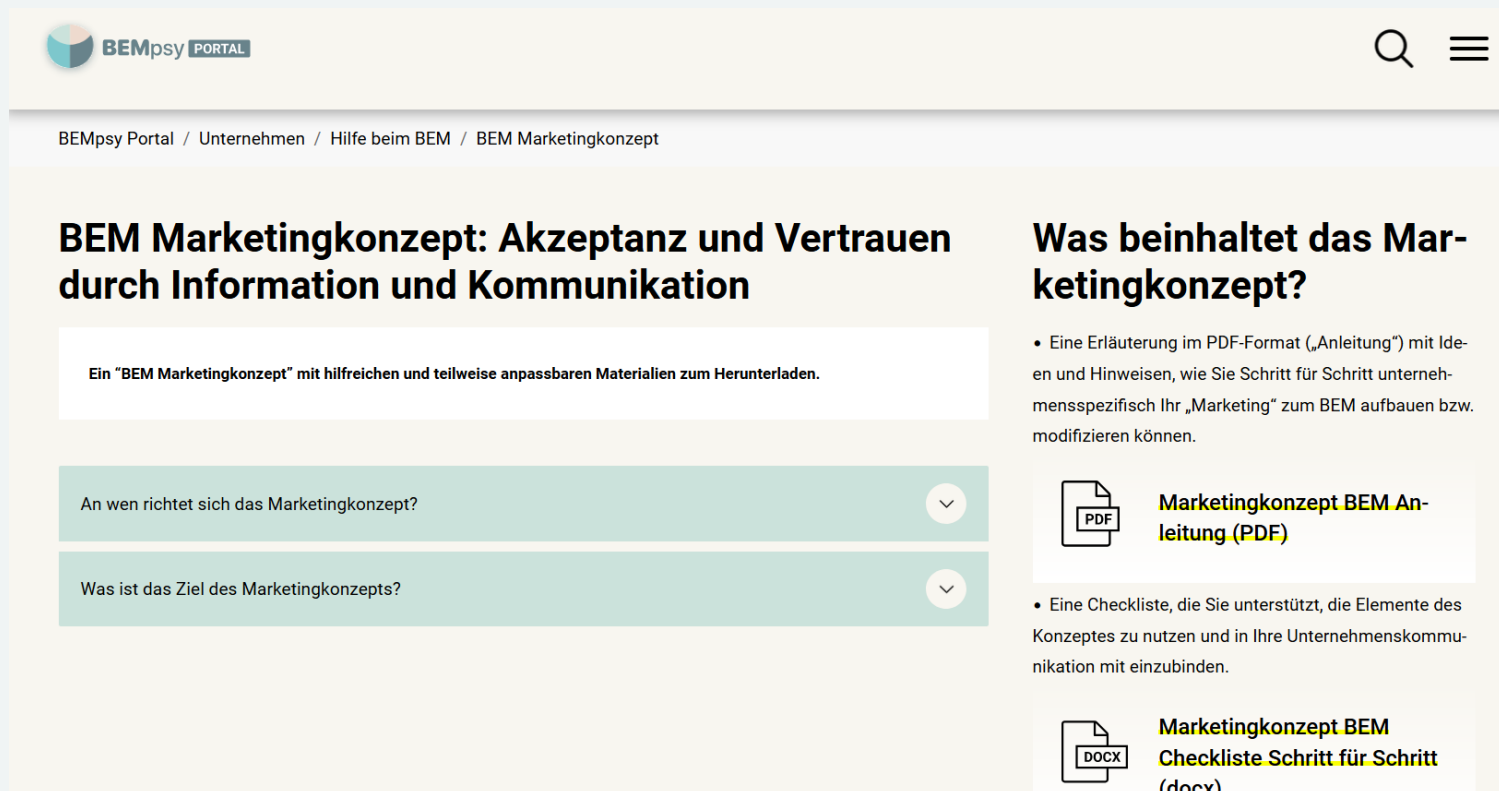
Dr. Michael Sommer

Manfred Schneider

Christina Peifer

Michaela Münch mit weiteren Personen

BEM Marketingkonzept



BEMpsy PORTAL 🔍 ☰

BEMpsy Portal / Unternehmen / Hilfe beim BEM / BEM Marketingkonzept

BEM Marketingkonzept: Akzeptanz und Vertrauen durch Information und Kommunikation


Ein "BEM Marketingkonzept" mit hilfreichen und teilweise anpassbaren Materialien zum Herunterladen.

An wen richtet sich das Marketingkonzept? ▼


Was ist das Ziel des Marketingkonzepts? ▼

Was beinhaltet das Marketingkonzept?

- Eine Erläuterung im PDF-Format („Anleitung“) mit Ideen und Hinweisen, wie Sie Schritt für Schritt unternehmensspezifisch Ihr „Marketing“ zum BEM aufbauen bzw. modifizieren können.

 **Marketingkonzept BEM Anleitung (PDF)**

- Eine Checkliste, die Sie unterstützt, die Elemente des Konzeptes zu nutzen und in Ihre Unternehmenskommunikation mit einzubinden.

 **Marketingkonzept BEM Checkliste Schritt für Schritt (docx)**

Möglichkeit der Erprobung:

Bitte melden Sie sich bei Tobias Reuter

tobias.reuter@gaw-wai.de

"Runder Tisch" zur Stärkung des BEM



"Runder Tisch" zur Stärkung des BEM

Verschiedene Hilfsmittel und Muster-Dokumente zur Gründung eines "Runden Tisches" zur Stärkung des BEM.

Die Hilfsmittel richten sich an alle Personen, die am BEM direkt oder indirekt beteiligt sein können, z. B. Unternehmen/Organisation, Deutsche Rentenversicherung, Krankenkassen, und die einen "Runden Tisch" in ihrer Region ins Leben rufen wollen.

Möglichkeit der Erprobung:

Bitte melden Sie sich bei Marianne Giesert

marianne.giesert@gaw-wai.de

Produktneuentwicklungen

Analysetools

Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA)

Belastungen

- Vielseitiges & ganzheitliches Arbeiten
- inhaltliche & mengenmäßige Arbeitsanforderungen
- Arbeitsabläufe, Arbeitsumgebung, Arbeitszeit

Ressourcen

- Handlungsspielraum
- Soziale Rückendeckung
- Zusammenarbeit
- Information und Mitsprache
- Entwicklungsmöglichkeiten

Work-Ability-Index (WAI)

Videos

Erklärvideo Suchterkrankungen



Videos

Gesundheitsgespräche führen Do's



Gesundheitsgespräche führen Dont's



-> werden von SCHOTT bei einem Führungskräfte-training getestet, weitere Interessent*innen können sich melden bei ruth.kremser@gaw-wai.de

Antistigma Kampagne

Sie möchten die Antistigma Kampagne
in Ihrem Betrieb umsetzen?
tobias.reuter@gaw-wai.de |
jannis.schlaeger@gaw-wai.de

I. Bewusstsein schaffen

- **Bewusstsein für psychisches Befinden** schaffen und dadurch mehr Akzeptanz erzielen
- **Warnzeichen erkennen** – bei sich selbst und anderen

II. Haltung reflektieren

- **Offenen Austausch fördern** und dadurch Tabus abbauen
- **Diskussion und Interaktion** zwischen Kolleg*innen fördern; Führungskräfte sensibilisieren

III. Verhalten ändern

- **Gegenseitige Unterstützung** der Kollegen stärken und so die Kollaboration innerhalb des Unternehmens fördern
- **Nutzung von Unterstützungsangeboten** erhöhen und Angebote bekannter machen

Antistigma Kampagne

Erprobung Münchner Stadtentwässerung



Münchner
Stadtentwässerung

Was kann ich tun, wenn ich bei mir selbst eine psychische Erkrankung vermute?

Sprechen Sie mit Angehörigen und Freund*innen über Ihren Verdacht. Falls es schlimmer wird, ist die erste Ansprechperson Ihre Hausärztin oder Ihr Hausarzt.

Was kann ich tun, um meine eigene psychische Gesundheit und die psychische Gesundheit meiner Mitarbeiter*innen zu fördern?

Nützen Sie die folgenden **e-Learning-Tools** für Beschäftigte und Führungskräfte. Sie bieten zahlreiche Tipps und Hinweise, um das eigene Stressniveau kennenzulernen und hilfreiche Maßnahmen für Sie selbst und/oder Ihre Mitarbeiter*innen umzusetzen. Scannen Sie dazu einfach die QR-Codes mit Ihrem Handy.

e-Learning Tool für Beschäftigte



e-Learning Tool für Führungskräfte



Weitere Informationen finden Sie auf www.bempsy.de

Es ist normal,
verschieden zu sein!



Wenn die Angst zur Chefin wird

Mit Mitte 20 ist Beate ein Bestes Leben eine Achterbahnfahrt. Nicht, weil es viele Höhen und Tiefen gegeben hätte, sondern körperlich. Dann fing ihr Herz an zu rasen, ihr Magen verkrampft sich, ihre Hände schwitzen. Ein Gefühl eben, als ob sie sich in einem Achterbahnwaggon in die Tiefe stürzen würde. Beate ist heute 42. Lesen Sie hier, wie Beate es geschafft hat, ihr Leben wieder in ruhigere Bahnen zu lenken.



→ weitere Geschichten zu lesen klicken Sie auf den jeweiligen QR-Code scannen!

Wenn der eigene Anspruch zur Falle wird

Immer mehr, immer besser! Eigentlich hat es genug Warmzeichen gegeben. Er schläft zu wenig, vernachlässigt Sport, Hobbys und Freunde, ist unzufrieden mit seiner Leistung. Eigentlich – denn wie Andreas inzwischen weiß: „Meistens wird das Leben vorwärts gelebt und rückwärts verstanden.“ Andreas' Geschichte erzählt von hohen Ansprüchen und davon, dass es manchmal mehrere Anläufe braucht, um das rückwärts Verstandene im weiteren Leben anzuwenden.



Neue Werte, neues Glück

Martin erlebte das, was man gemeinhin unter einem Burnout versteht: Beruflich erfolgreich nutschte er nach familiären Schicksalsschlägen und beruflicher Überforderung in eine Depression. Und noch heute zögert er, seine Tabletten gegen die Depression ganz abzusetzen. Martin hat es geschafft, sich neu zu strukturieren und seinem Leben einen neuen Sinn zu geben. Wie? Das erzählt Ihnen seine Geschichte.



Tipps für Kolleg*innen

Wie unterstütze ich meine Kolleg*innen auf der Arbeit, wenn sie psychisch erkranken?

So können Sie Kolleg*innen unterstützen!



Signalisieren Sie Interesse
am Wohlbefinden der Person. Falls die Person den Eindruck macht, nicht darüber sprechen zu wollen, bieten Sie ihr ein Gespräch zu einem anderen Zeitpunkt an („Du kannst immer gerne auf mich zukommen“).



Kommunizieren Sie Ihre Unsicherheit
und fragen Sie die betroffene Person, was sie sich für einen Umgang mit der Erkrankung im Berufsleben wünscht.



Ziehen Sie externe Unterstützungsmöglichkeiten hinzu
z.B. Beratungsstellen.

Wie geht es weiter in einer akuten Krise?



Im Rahmen von psychischen Erkrankungen kann auch ein psychotischer Notfall eintreten, z.B. akute Selbstmordgedanken. Bewahren Sie in so einem Fall Ruhe und lassen die betroffene Person nicht allein. **Holen Sie sich Hilfe**, wenn Sie mit der Situation überfordert sind. Das Wichtigste ist das Zuhören. Sie müssen keine Ratschläge geben. Begleiten Sie die betroffene Person, z.B. auf dem Weg zur Ärztin bzw. zum Arzt.



Falls eine **akute betriebliche Situation** eintritt, insbesondere falls ein **Sonntag** angekündigt wurde, ist es **wichtig**, die **Polizei** zu rufen. Zögern Sie in einer solchen Krisensituation nicht und holen Sie Hilfe.

Wie kann ich helfen? Tipps für Führungskräfte

Wie kann ich als Führungskraft mit Mitarbeiter*innen umgehen, die psychisch stark belastet oder möglicherweise psychisch erkrankt sind? Eine gute Orientierung bietet das H-I-L-F-E-Konzept, entwickelt vom BKK Dachverband und der Familien-Selbsthilfe Psychiatrie.



Hinsehen

- Psychische Ursachen für Verhaltensänderungen von Mitarbeitenden in Betracht ziehen
- Gegenseitiges aufeinander achten der Mitarbeitenden



Initiative ergreifen

- Beobachtetes Verhalten offen thematisieren
- Initiative für Gespräch ergreifen



Leitungsfunktion wahrnehmen

- Bei anhaltender Krise konkrete Arbeitsziele mit betroffenem Mitarbeitenden festlegen
- Selbstverantwortung sowie Hilfe durch Betrieb thematisieren



Fördern – Fordern

- Führungsverantwortung übernehmen
- Balance zwischen Über- und Unterforderung des betroffenen Mitarbeitenden halten



Expert*innen hinzuziehen

- Bei Unsicherheit außerbetriebliche oder innerbetriebliche Expert*innen hinzuziehen

Quelle: BKK Dachverband: Psychische Psychiatrie im Job (2010)

Externe Akteur*innen: Steckbrief und Suchmaske

- Digitaler Steckbrief für externe Akteur*innen
- Vorstellung der eigenen **Unterstützungsmöglichkeiten und Angebote** zum Thema **BEM** und **psychischer Gesundheit** bzw. **psychischen Beeinträchtigungen**
- **Datenbank** mit Unterstützungsmöglichkeiten und Angeboten als digitales Tool mit **intelligenter Suchfunktion**

Ich suche eine BEM-
Onlinefortbildung.



Ich suche ein Seminar
zum Thema
Depression im Raum
Dresden.



Externe Akteur*innen: Steckbrief und Suchmaske

In dieser Formularreihe für die Umsetzungsorganisation und angrenzende psychische Gesundheits- bzw. psychische Dienstleistungsorganisationen, können externe Leistungserbringer (bzw. die Dienstleister) in die Datenbank für die Suchmaske eingetragen werden. Die Daten werden in der Datenbank gespeichert.

Allgemeine Infos

Alle mit einem * gekennzeichneten Felder sind Pflichtfelder.

Name der Organisation *

Website der Organisation *

Profilbeschreibung der Organisation *

Logo der Organisation

Das Logo hochladen (für mögliche oder bestehende Daten)

Wahlformart

Vorname * Nachname *

Strasse * Hausnummer *

PLZ * Stadt *

Land * Telefonnummer *

Direkte Leitung

Name der direkten Leitung *

Beschreibung dieser Leitung *

Zur der Leitung

begleitung beraterin betriebliche/management coaching for- & weiterbildung schulung selbsthilfe expedition
veranstaltungen ausbildung auswachen

Stichteam zu dieser Leitung

Teammitglied bezeichnen


Vorname * Nachname *

Strasse * Hausnummer *


PLZ * Stadt *


Land * Telefonnummer *


Listview Frontend

 Deutsche Depressionsliga e.V.
- Gesellschaft für Selbsthilfegruppen/Vertraue


 Expedition
GESUNDES UNTERNEHMEN
Expedition gesundes Unternehmen (GBR Patrick Hötter + Philipp Münzer)
- Fachsocial-Ökonomieberatung
- Qualifizierung zum Gesundheitsökonom (GdG)
- Expeditoren

 Münchner Bündnis
gegen
DEPRESSION
Münchner Bündnis gegen Depression e.V.
- Telefonische Peer-2-Peer-Beratung
- LaStärke für Menschen mit Depression, Psycho- & Körperliche
- Selbsthilfegruppe „Austausch bewegt“

 therapie
sofort
Therapie Sofort München gGmbH
- Vermittlung in stationäre Behandlungsplätze

 Bildungswerk
der Thüringer Wirtschaft e.V.
- Dienst von Studierendenwerkstätten an Unternehmen

 Offensive Mittelstand
- F&E

 GAW
Arbeitsfähigkeit + Wohlbefinden
GAW gemeinnützige Gesellschaft für Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden mbH
- Projektberatung

 Institut für Arbeitsfähigkeit
- Arbeitsfähigkeit im 21. Jahrhundert
Institut für Arbeitsfähigkeit
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Supervision
- Coaching
- Qualifizierung und Zertifizierung zum Arbeitsfähigkeitscoach (AFCoaching)
- Seminare und Tagungen
- Beratung für den internen SGI-Prozess - vom Betriebsrat bis zur Betriebsvereinbarung und
- Evaluation

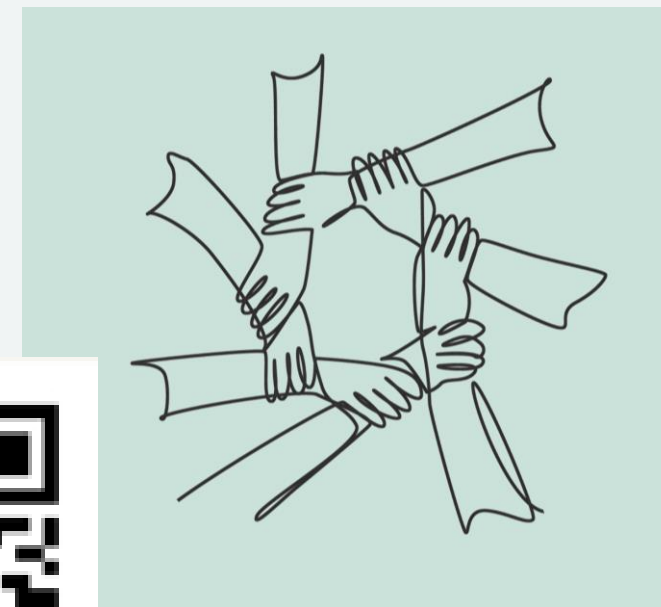
- Welche externen Akteur*innen sollen mit in die Datenbank/ Webanwendung?
- Gibt es noch Unterstützungsmöglichkeiten bzw. Ideen, um die Bereitschaft der externen Akteur*innen zu stärken, sich auf der Seite darzustellen?

Bitte melden Sie sich bei Marianne Giesert
marianne.giesert@gaw-wai.de

Externe Akteur*innen: Steckbrief und Suchmaske

Sie und Ihre Institution unterstützen bei psychischen Beeinträchtigungen oder beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement und möchten auf Ihre Leistungen aufmerksam machen?

Nutzen Sie den Steckbrief auf der BEMpsy Plattform!
Einfach den QR- Code scannen und das [Formular](#) ausfüllen.



Externe Akteur*innen: Diskussionsbeiträge

- Selbsthilfegruppen: lieber auf regionale Informationsstellen zu Selbsthilfegruppen verweisen als Direktkontakte von Selbsthilfegruppen, da sich diese ändern können
- Allgemein auf DRV-Seite verweisen, nicht auf einzelne Reha-Kliniken
- Akutkliniken aufnehmen?
- Übergeordnete Begriffe & Kontakte nutzen, die Bestand haben

eLearning Tool für Führungskräfte und Interessenvertretungen



eLearning Tool zu BEM-Grundlagen und psychischen Beeinträchtigungen



Max. 60 Minuten Bearbeitungszeit



Konzept der Handlungskompetenz als theoretische Basis



Darstellung auf Lernplattform

Herausforderungen

- Heterogene Zielgruppe:
 - **Führungskräfte** (primär)
 - Interessenvertretungen (BR, PR, SBV)
 - angehende BEM-Fallmanager*innen/BEM-Verantwortliche
- Viel potenzieller Inhalt, wenig Zeit
- Gestaltung, die Aufmerksamkeit & Interesse hält
- Interne und externe Verlinkungen

Aufbau des eLearning Tools

Kapitelübersicht

Kapitel 1: Die Grundlagen des BEM

Kapitel 2: Rechtliche Grundlagen des BEM

Kapitel 3: Der BEM-Prozess

Kapitel 4: Die Rolle der Führungskraft im BEM

Kapitel 5: Interne und Externe Unterstützer*innen

Kapitel 6: Grundwissen zu psychischen Beeinträchtigungen

Kapitel 7: Selbstfürsorge für Führungskräfte

Abschluss

Kern

Extras

Index

&

Exkurse

Nächste Schritte

Sie möchten den Prototypen testen?
ruth.kremser@gaw-wai.de

- Überarbeitung der Texte: einheitliche und möglichst einfache Wortwahl
- Fortsetzung der Überlegungen zur Gestaltung
- Implementierung des eLearning Tools
- Entwicklung des Fallvideos



Tester*innen

eLearning Tool

Desiree Kundke

Dr. Michael Christmann

Ihr/e Ansprechpartner*in



Marianne Giesert

marianne.giesert@gaw-wai.de, 0171-6255334



Lars Schirmacher

lars.schirmacher@gaw-wai.de, 0170-2132240



Ruth Kremser

ruth.kremser@gaw-wai.de, 0163-5193659

Ausblick

Rechtliches FAQ



Welche Fragen sollten im Rechtliches FAQ beantwortet werden?

- Muss ich detailliert über meine Krankheit Auskunft geben?
- Muss ich bei einem Antrag auf Schwerbehinderung den AG informieren?
- Muss ich dem AG meinen GdB mitteilen?
- Was passiert, wenn ich das BEM ablehne?
- Wie geht man mit „undichten Stellen“ um, wenn die Schweigepflicht bzw. der Datenschutz nicht eingehalten wurde?

Publikationen

www.arbeitsfaehig.com (Rubrik Literatur)



9. BEM Forum

15.-16.06.2023, HTW Berlin



Bildquelle: Institut für Arbeitsfähigkeit

Themen 9. Forum BEM:

- Interne und externe Vernetzung
- Digitalisierung und Datenschutz
- Neueste Rechtsprechung
- Erfahrungsberichte
- BEM in verschiedenen Institutionen
- Unternehmen
- Austausch und Vernetzung

Weitere Themen?

Seelische Gesundheit in der Arbeitswelt

kING Ingelheim, Datum wird noch bekannt gegeben

BEMpsy Netzwerkpartner dpm – Stiftung plant Veranstaltung



Bildquelle: dpm - stiftung

MUT-Tour Aktionstag (in Planung) Anfang September 2023 in Mainz



netzGrlp
Landesnetzwerk Selbsthilfe
seelische Gesundheit Rheinland-Pfalz e.V.

Organisiert von
Landesnetzwerk
seelische Gesundheit in
Rheinland-Pfalz ([NetzG-
RLP](#)) e.V.

Wir freuen uns über Ihre
Beteiligung am MUT-Tour
Aktionstag
Anfang September 2023
in Mainz

Bildquelle: Institut für Arbeitsfähigkeit

6. Treffen Lern- und Experimentierraum RLP

Das nächste Treffen findet
am Donnerstag, **13.07.2023** statt.
Melden Sie sich gern [hier](#) schon mal dazu an.

Projekt BEMpsy


Ausblick Termine

- 10.02.2023 Runder Tisch Rheinland-Pfalz, 10-12 Uhr, marianne.giesert@gaw-wai.de
- 04.05.2023 3. Netzwerktreffen, 10-12 Uhr, ruth.kremser@gaw-wai.de
- 15.-16.06.23 [9. BEM Forum](#), Berlin
- 13.07.2023 **letztes Treffen** des LER Rheinland-Pfalz
- 12.09.2023 **Abschlussveranstaltung**, HTW Berlin

Newsletter
Bleiben Sie in Kontakt mit unserem Newsletter

Anrede Vorname Name

E-Mail

Ich bin kein Roboter. 
reCAPTCHA
Datenschutzerklärung · Nutzungsbedingungen

Anmeldung / Abmeldung

www.bempsy.de

Newsletteranmeldung unter <https://www.arbeitsfaehig.com/>

Ihr Feedback

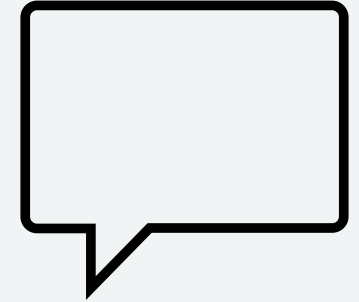
Gibt es Ideen für unser 6. Treffen der BEMpsy Lern- und Experimentierräume RLP?

Was nehmen Sie aus dem 5. Treffen mit?

Wie hat Ihnen das 5. Treffen gefallen?

Kurze Feedback-Umfrage:

<https://limesurvey.bempsy.de/652511?lang=de>



Herzlichen Dank!

Kontakte

Marianne Giesert & Tobias Reuter

*GAW gemeinnützige Gesellschaft für
Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden mbH*

Fidicinstraße 4
D-10965 Berlin
Tel. +49 (0)30 69599-590

gutentag@gaw-wai.de
www.gaw-wai.de

Prof. Dr. Jochen Prümper


*Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
FB Wirtschafts- und Rechtswissenschaften |
Wirtschafts- und Organisationspsychologie*

Treskowallee 8
D-10318 Berlin
Tel. +49 (0)30 5019-2488

Jochen.Pruemper@htw-berlin.de
www.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper

In Kooperation mit

LIA.nrw 
gesünder arbeiten und leben.

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH
gsub 

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds